Le magazine des entreprises adhérentes du Fafsea

{ DES FORMATIONS, DES RÉGIONS }
La qualité en vedette

Fafsea infos

n°94
octobre-décembre 2010

C'EST À SAVOIR
Des cotisations utiles pour la formation de vos salariés
P. 02

VISION
Les entreprises satisfaites de l'offre du Fafsea
P. 06

FICHES PRATIQUES
Entretiens : orienter et accompagner
Attestation de fin de stage de formation
P. 18

PARCOURS DE PRO
Xavier Abadie, trois bérets et… des plumes
P. 20

{ DOSSIER }
Jardineries et graineteries fleurissent au Fafsea

28 février 2011 :
c'est la date limite pour vous acquitter – *via* le Fafsea ou la MSA *(voir le point 2)* – de vos cotisations FPC.

93 %
de la collecte de vos cotisations FPC ont été utilisés pour financer la formation de vos salariés, soit au titre du congé individuel de formation (CIF), soit au titre du plan de formation de l'entreprise et de la formation en alternance.

Plus de 5 millions
d'heures de formation sont financés par le Fafsea.

Objectif des cotisations FPC :
financer les actions de formation d'un nombre croissant de salariés et contribuer au développement de votre entreprise.

Des cotisations utiles
pour la formation de vos salariés

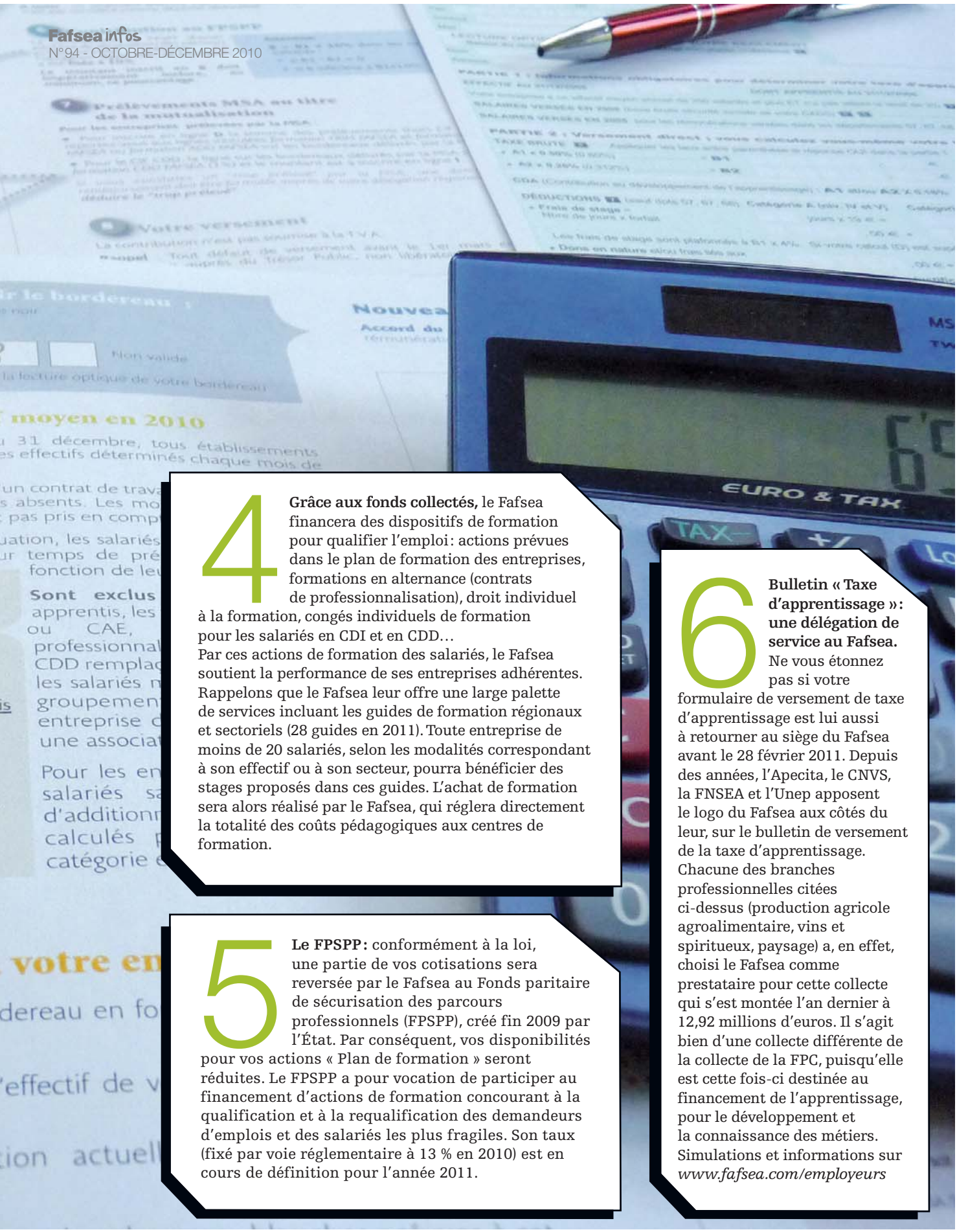
>>> L'année 2011 se profile et, avec elle, le versement obligatoire de vos cotisations au titre de la formation professionnelle.

1 **Vous devez légalement contribuer au financement de la Formation professionnelle continue (FPC) de vos salariés.** Le montant minimum de cette participation est fixé par la législation du travail. Il existe une modalité pratique d'exécution de cette obligation : le versement de cotisations à votre organisme paritaire collecteur agréé, le Fafsea, qui finance et accompagne la mise en place de vos actions de formation.

2 **Durant la deuxième quinzaine de janvier, votre entreprise*** recevra par courrier un bordereau Fafsea prérempli (à valider) vous permettant de calculer votre contribution légale FPC. Cette dernière est calculée à partir de la masse salariale brute de l'exercice *n-1* (DADS), d'après des taux définis en fonction de l'effectif de votre entreprise. Pour simplifier cet exercice, un outil de calcul en ligne de vos cotisations formation est mis à votre disposition sur le site *www.fafsea.com* rubrique « Espace employeur/cotisations ».

**Sauf pour les entreprises de moins de 10 salariés de la production agricole qui règlent leurs contributions formation, via la MSA, lors de l'acquittement de leurs cotisations sociales.*

3 **Avant le 28 février,** votre entreprise devra régler sa cotisation par chèque ou virement. Elle recevra en retour un récépissé justifiant le paiement de sa cotisation. Attention, si le paiement est effectué après le 28 février, vous réglez au titre de la masse salariale de l'année en cours (2011), tout en restant redevable des cotisations sur l'année 2010 ! Si vous n'avez donc pas réglé les cotisations FPC au 28 février, et en cas de contrôle (la rétroactivité est basée sur 3 ans), vous prenez alors le risque d'être exposé à une sanction des services de l'État.



4 **Grâce aux fonds collectés,** le Fafsea financera des dispositifs de formation pour qualifier l'emploi : actions prévues dans le plan de formation des entreprises, formations en alternance (contrats de professionnalisation), droit individuel à la formation, congés individuels de formation pour les salariés en CDI et en CDD…
Par ces actions de formation des salariés, le Fafsea soutient la performance de ses entreprises adhérentes. Rappelons que le Fafsea leur offre une large palette de services incluant les guides de formation régionaux et sectoriels (28 guides en 2011). Toute entreprise de moins de 20 salariés, selon les modalités correspondant à son effectif ou à son secteur, pourra bénéficier des stages proposés dans ces guides. L'achat de formation sera alors réalisé par le Fafsea, qui réglera directement la totalité des coûts pédagogiques aux centres de formation.

5 **Le FPSPP :** conformément à la loi, une partie de vos cotisations sera reversée par le Fafsea au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créé fin 2009 par l'État. Par conséquent, vos disponibilités pour vos actions « Plan de formation » seront réduites. Le FPSPP a pour vocation de participer au financement d'actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des demandeurs d'emplois et des salariés les plus fragiles. Son taux (fixé par voie réglementaire à 13 % en 2010) est en cours de définition pour l'année 2011.

6 **Bulletin « Taxe d'apprentissage » : une délégation de service au Fafsea.** Ne vous étonnez pas si votre formulaire de versement de taxe d'apprentissage est lui aussi à retourner au siège du Fafsea avant le 28 février 2011. Depuis des années, l'Apecita, le CNVS, la FNSEA et l'Unep apposent le logo du Fafsea aux côtés du leur, sur le bulletin de versement de la taxe d'apprentissage. Chacune des branches professionnelles citées ci-dessus (production agricole agroalimentaire, vins et spiritueux, paysage) a, en effet, choisi le Fafsea comme prestataire pour cette collecte qui s'est montée l'an dernier à 12,92 millions d'euros. Il s'agit bien d'une collecte différente de la collecte de la FPC, puisqu'elle est cette fois-ci destinée au financement de l'apprentissage, pour le développement et la connaissance des métiers. Simulations et informations sur *www.fafsea.com/employeurs*

sommaire

p. 02/03
C'est à savoir
FPC, des cotisations utiles pour la formation de vos salariés

p. 04/05
Retour sur l'actu

p. 06/08
Vision
Enquête : les entreprises satisfaites de l'offre du Fafsea

p. 09/13
Le dossier : Jardineries et graineteries fleurissent au Fafsea

p. 14/17
Des formations, des régions
p. 14 **Antilles : après la pluie (de cendres), la formation !**
p. 15 **Nord-Pas de Calais - Picardie : la qualité en vedette**
p. 16 **Franche-Comté : des formations au service de l'emploi partagé**
p. 17 **Centre : une question d'image**

p. 18/19
Fiches pratiques
p. 18 **Orienter et accompagner les entretiens**
p. 19 **Les attestations de fin de stage**

p. 20
Parcours de pros
Xavier Abadie : trois bérets et des plumes

Fafsea infos

FAFSEA Infos est une publication du Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.
Directeur de la publication : Yves Honoré.
Responsable de la communication : Sabine Defrémont.
Chargée de la coordination et de l'édition : Élodie Saulnier.
Comité de rédaction : Yves Honoré, Jean-Alain Fougerit, Christine Clopeau, Sabine Defrémont, Élise Diedhiou, Élodie Saulnier, Michel Zwarycz, Spécifique,
.
Rédaction : Spécifique, Sabine Defrémont, Élodie Saulnier.
Conception-réalisation : SPÉCIFIQUE - *www.specifique.com*
Crédits photos : FNMJ, J.-B. Laffitte, J. Behr/Moodboard/ B. Ternès/D. Cervo/Fotolia, Corbis/AgeFotostock, magazine *Antilles Agricole.*
Impression : Val Production Graphique.
Pour nous contacter : FAFSEA
153 rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16
Tél. : 01 70 38 38 38 - Fax : 01 70 38 38 00
E-mail : *communication@fafsea.com*
Internet : *www.fafsea.com*

Actions cofinancées par l'Union européenne. L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen.

retour sur l'actu

{ CQP }

Faire reconnaître son « savoir vert » !

RHÔNE-ALPES

Le 31 janvier 2011 débutera une nouvelle formation dans le secteur du paysage, intitulée CQP Ouvrier paysagiste hautement qualifié en maîtrise paysagère du végétal. Conçue par et pour les professionnels du paysage, son objectif est de développer les compétences en matière de reconnaissance, d'utilisation et de valorisation des végétaux dans l'art du paysage, en tenant compte des enjeux de l'environnement et des nouvelles techniques végétales, des besoins du client dans son espace vert… Le CQP sera dispensé au sein des 7 CFPPA spécialisés en techniques paysagères sur toute la région Rhône-Alpes. Sous forme modulaire, il est ouvert aux salariés en contrat de professionnalisation, mais est aussi possible en DIF, période de professionnalisation, plan d'entreprise, CIF ou VAE.
Pour tout renseignement : délégation régionale du Fafsea *(rhonealpes@fafsea.com)* ou CFFPA de Romans (04 75 71 25 10) ou secrétariat de la CPRE (04 72 72 49 91). Inscrivez-vous vite !

{ emploi }

Mobilisation contre la crise

Suite aux difficultés économiques des secteurs viticulture, arboriculture, maraîchage, et notamment suite à la mauvaise vente des fruits en 2009 en région Languedoc-Roussillon, le Fafsea s'est mobilisé pour trouver des solutions formation aux employeurs de main-d'œuvre. Un plan de formation à destination des salariés en CDI les plus fragilisés dans leur emploi a été mis en place sur des thèmes tels que la technique, la gestion des ressources humaines, l'organisation du travail ou encore la remise à niveau des connaissances de base. L'objectif de cette action est double : d'une part, renforcer les compétences des salariés permanents et, d'autre part, contribuer à maintenir les emplois en place par une prise en charge par les fonds du FAFSEA, le Fonds social européen et le Conseil régional. La durée de la formation est de 140 heures au maximum par salarié. Un bilan final de ce dispositif sera effectué lors du 1er semestre 2011, mais on sait d'ores et déjà que 658 salariés y ont participé.

LANGUEDOC-ROUSSILLON

EN CHIFFRES

1538

Au 2 décembre 2010, c'est le nombre de prises en charge financières au titre du dispositif Adema. L'objectif annuel initial était de 1000 stagiaires Adema dans toute la France à fin 2010.

+ 35 %

C'est le taux de croissance de fréquentation du site Internet *www.fafsea.com* de janvier à novembre 2010, par rapport à la même période en 2009.

Il nous a rejoints

→ Bienvenue à Lionel Doublet, nouveau délégué régional Nord-Pas de Calais - Picardie, dernier arrivé de l'année 2010 au sein du réseau Fafsea. Il a pris ses fonctions début décembre.

AGENDA

JANVIER

SIVAL
(Salon des matériels et techniques viticoles, horticoles, arboricoles et légumiers)
Parc des expos d'Angers, du 11 au 13 janvier 2011 - stand Fafsea sur l'espace Emploi Formation.

FÉVRIER

SALON DU VÉGÉTAL
Rassemblement de la filière horticole, Parc des expos d'Angers, du 15 au 17 février 2011.

SIA
(Salon international de l'agriculture)
Paris Porte de Versailles, du 19 au 27 février 2011 – stand Fafsea sur l'espace Emploi Formation, Hall 3, stand n° 3C72-3C78

SIMA
(Salon international du machinisme agricole), Paris-Nord Villepinte, du 20 au 24 février 2011 - stand Fafsea sur l'espace Emploi Formation, Hall 1, allée D, stand n° 128.

{ outils }

Guides des formations 2011 : nouvelle formule !

Entreprises, salariés, découvrez la nouvelle formule de votre guide régional et/ou sectoriel des formations pour l'année 2011. Parce que la qualité de votre activité dépend de l'efficacité et, donc, des compétences de vos salariés, les guides 2011 ont été conçus avec le plus grand soin par nos experts et sont désormais à votre disposition. Cette année, les 28 guides du Fafsea – plus riches en actions de formation – ont été totalement revus en termes de rédaction, de rubriques et de graphisme. Des photos, des pictogrammes, de la couleur ont été ajoutés pour permettre un meilleur repérage à la fois dans les formations métiers et les stages dits « interentreprises » et/ou « transversaux ». Au total, 204000 exemplaires des guides sont acheminés vers nos délégations régionales et les entreprises adhérentes, ou encore distribués aux professionnels sur les salons agricoles régionaux ou nationaux sur lesquels le Fafsea est présent. Les guides de formation du Fafsea sont également téléchargeables en version PDF sur le site Internet, dans la rubrique « Votre région », puis en cliquant sur la carte de France. Autre méthode pour trouver un stage précis : utiliser le moteur de recherche proposé sur *www.fafsea.com*

{ communication }

« Fafsea infos » à l'honneur

La nouvelle formule 2010 du *Fafsea infos*, conçue et réalisée par l'agence Spécifique, a permis au Fafsea de se faire remarquer aux côtés de Nespresso et de la Mairie de Paris lors des 24es Grands Prix de l'UJJEF-Communication et Entreprises : elle a fait partie des trois nominés sélectionnés dans la catégorie Journal externe BtoC *(Business to Consumer)*.

→ Les numéros de *Fafsea infos* parus en 2010 sont consultables sur *www.fafsea.com*, rubrique « Outils et formulaires ».

Le saviez-vous ?

Le 9 décembre a lieu le lancement du 1er web communautaire français du monde agricole, véritable Facebook du secteur de l'agriculture, qui rassemble différentes plateformes classées par secteur d'activité. Chaque internaute peut rester sur sa plateforme ou décider de communiquer avec d'autres secteurs d'activité. ***www.agrilink.fr***

{ enquête }

Les entreprises satisfaites de l'offre du Fafsea

>>> Dans le cadre de sa politique qualité, le Fafsea a lancé une enquête auprès de ses entreprises adhérentes. Les principaux résultats portent sur les pratiques des entreprises et sur la perception de la Formation professionnelle continue (FPC), de l'accès à l'information et de l'offre de services du Fafsea.

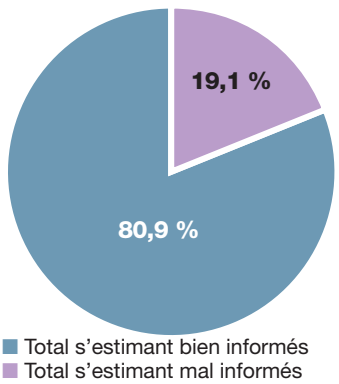
La perception par les entreprises de la formation (FPC), de l'accès à l'information et de la relation avec le Fafsea

La formation professionnelle continue (FPC) est perçue comme un levier d'évolution pour les entreprises et un outil pour une meilleure efficacité au travail. Elle relève du domaine de l'investissement et dépasse la seule obligation réglementaire. 81 % des entreprises s'estiment bien informées sur la FPC (graphique 1). Même chez les TPE, de 1 à 9 salariés, le chiffre est élevé : 76,9 %. Par ailleurs, le Fafsea est considéré par 95 % de ses entreprises adhérentes, quel que soit leur effectif, comme l'acteur principal de l'information sur la FPC.

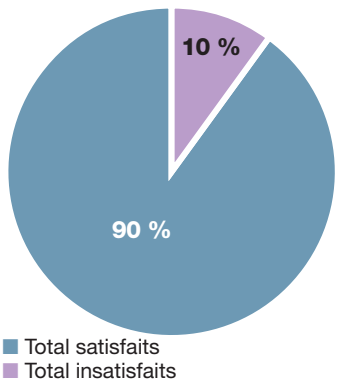
Concernant la formation externe, 80 % des entreprises s'informent dans les guides de formation du Fafsea. 77,5 % appellent leur délégation régionale du Fafsea, 62,8 % se renseignent auprès des organismes de formation. Internet vient en 4e position, les autres sources sont plus marginales. Tous services confondus, la quasi-totalité des 174 000* entreprises adhérentes sont en contact avec le Fafsea, et presque 6 sur 10 (57 %) ont déjà rencontré un conseiller du Fafsea. On observe une forte satisfaction (90 %) concernant la relation administrative et financière (graphique 2), aussi bien en termes de délais de traitement, d'accompagnement financier individuel des entreprises, de formalités administratives que de prise en charge financière par le Fafsea (graphique 3). ✱

**Pour rappel, 93 % des adhérents du Fafsea sont des TPE, soit 162 000 entreprises de très petite taille.*

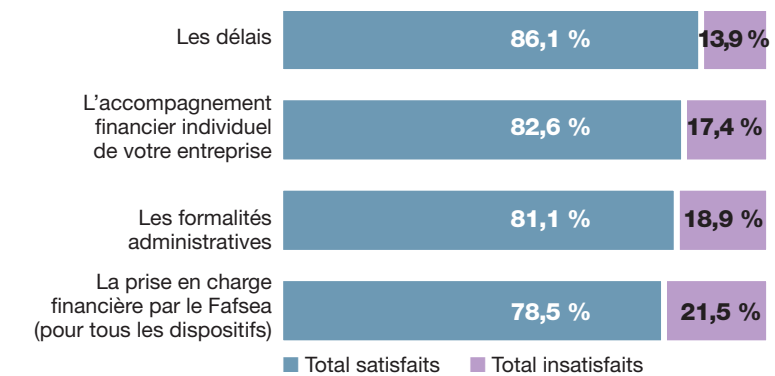
> 1/ L'information sur la formation professionnelle



> 2/ La relation administrative et financière avec le Fafsea



> 3/ La qualité de la relation en ce qui concerne...



Les pratiques des entreprises en matière de formation

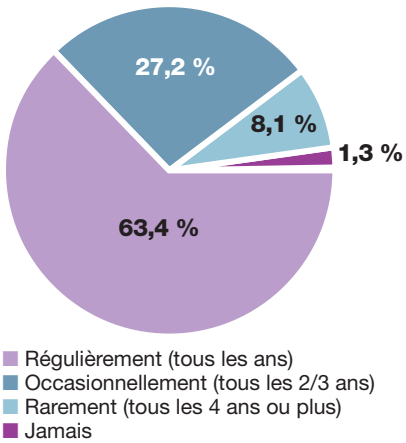
La majorité (63,4 %) des entreprises interrogées ont recours à la formation professionnelle tous les ans (graphique 4), particulièrement dans le secteur des vins et spiritueux à 67,5 %, et dans celui du paysage à 69,1 %. Le pourcentage d'entreprises n'ayant jamais recours à la formation professionnelle est très faible. Toutes tailles d'entreprises confondues et 9 fois sur 10, le décideur est le chef d'entreprise. Par ailleurs, 45,6 % des entreprises interrogées ont un plan de formation, même au sein des TPE, où il n'est pas obligatoire (graphique 5).

Trois-quarts des entreprises s'intéressent à la gestion des compétences. Plus l'entreprise est de petite taille et plus elle souhaite améliorer la compétence de ses salariés (99,1 % des TPE la considèrent comme « importante ou très importante »). Le poids de la réglementation n'est pas négligeable pour un quart des entreprises.
Les cinq principaux motifs de recours à la formation professionnelle sont d'adapter les compétences des salariés aux évolutions techniques, d'améliorer la performance de l'entreprise ainsi que les compétences des salariés, de valoriser les salariés et de les faire évoluer professionnellement. Les cinq principaux freins sont le temps nécessaire à la formation, le coût de la formation, le manque d'intérêt des salariés pour la formation, l'absence de formation correspondant aux besoins, la distance des lieux de formation. ✱

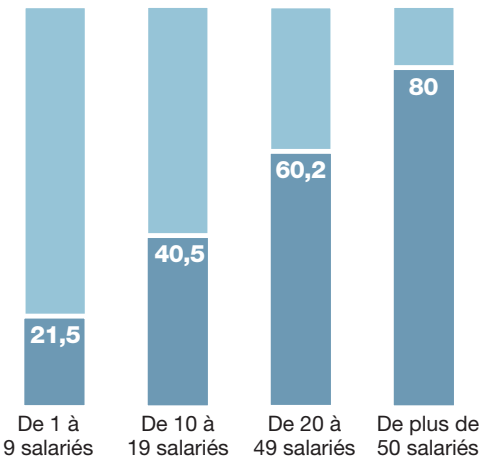
Éloi Schneider
secrétaire général du Fafsea

« **Ce qui est intéressant dans l'étude Epsy,** c'est de voir que les entreprises utilisent les services du Fafsea, notamment le plan de formation, qui est directement de leur responsabilité, donc à leur initiative. Mais il ne faut pas oublier que les salariés ont aussi le droit d'être une force de proposition. Il faut alors qu'ils soient informés des dispositifs comme le droit individuel à la formation (DIF), le congé individuel de formation (CIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE)…
Le Fafsea doit poursuivre ses efforts en direction des deux publics, entreprises et salariés. »

> 4/ La fréquence du recours à la formation professionnelle



> 5/ La proportion d'entreprises mettant en place un plan de formation, suivant leur taille



À NOTER

Méthodologie de l'enquête du cabinet Epsy

→ **Échantillon :** 320 entreprises adhérentes du Fafsea sondées, des TPE aux plus de 50 salariés, dans les secteurs agricoles, vins et spiritueux, paysage.

→ **L'approche méthodologique est mixte :** enquête qualitative (au travers de 27 entretiens en face à face, d'une durée de 1 h à 1 h 30) et quantitative (320 interviews réalisées par téléphone, du 22 au 29 juillet 2010).

L'offre du Fafsea, son usage et la satisfaction générée

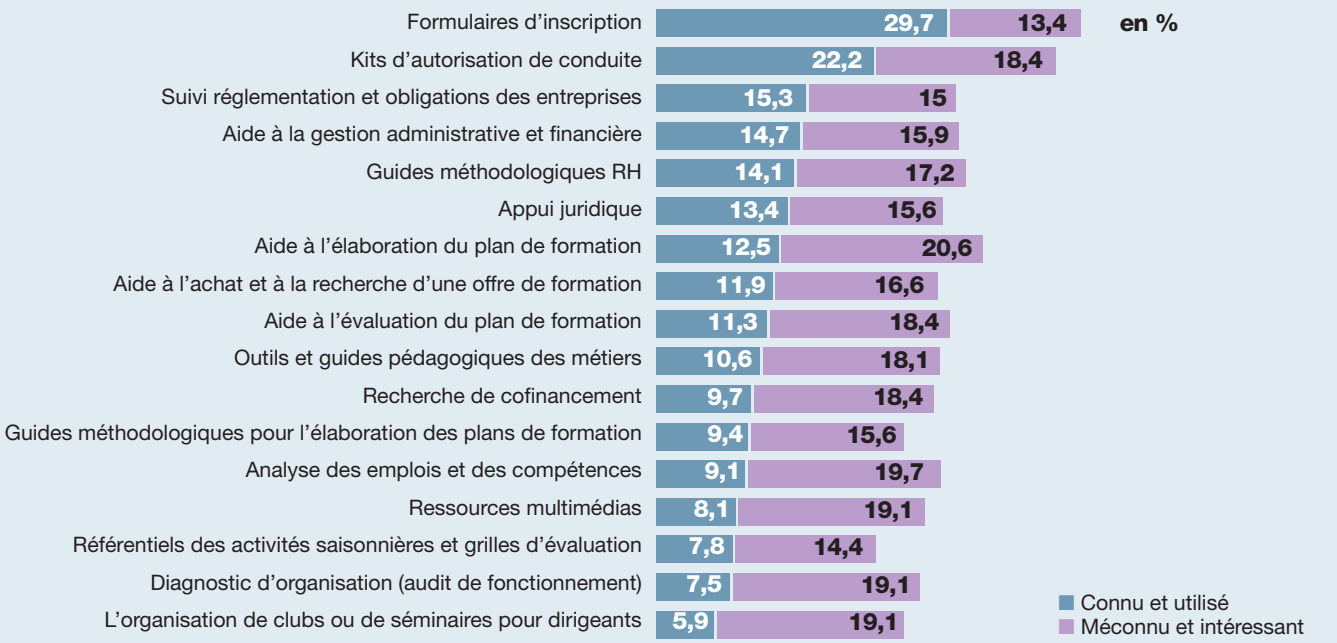
Les guides régionaux du Fafsea sont plébiscités. 88,4 % des personnes interrogées déclarent les connaître. 86,3 % ont déjà utilisé leurs formations. 94,9 % s'en déclarent satisfaits, notamment pour la qualité des enseignements, l'adaptation des formations aux besoins et l'amélioration des compétences des salariés à l'issue des formations (graphique 6).
Au-delà des guides du Fafsea, un grand nombre de services sont inégalement utilisés (graphique 7).

> 6/ Le taux de satisfaction des entreprises adhérentes en ce qui concerne...

Jérôme Despey
président du Fafsea

« **L'étude Epsy révèle une forte satisfaction** de la part des entreprises adhérentes du Fafsea, notamment en termes d'offre de formation et de relationnel administratif et financier. Nous ne pouvons que nous en féliciter. Cependant, notre rôle paraît se cantonner à celui d'un organisme "collecteur" et "financeur". C'est dommage, car la dimension "conseil" dispensée par notre réseau de 22 délégations régionales est moins perçue. Notre objectif est donc maintenant de mieux faire connaître notre offre globale de services, ce qui rejoint tout à fait notre politique de continuité d'une relation de proximité pour 2011. »

> 7/ Les priorités des entreprises adhérentes et leur degré de connaissance des...


en %
Formulaires d'inscription 29,7 13,4
Kits d'autorisation de conduite 22,2 18,4
Suivi réglementation et obligations des entreprises 15,3 15
Aide à la gestion administrative et financière 14,7 15,9
Guides méthodologiques RH 14,1 17,2
Appui juridique 13,4 15,6
Aide à l'élaboration du plan de formation 12,5 20,6
Aide à l'achat et à la recherche d'une offre de formation 11,9 16,6
Aide à l'évaluation du plan de formation 11,3 18,4
Outils et guides pédagogiques des métiers 10,6 18,1
Recherche de cofinancement 9,7 18,4
Guides méthodologiques pour l'élaboration des plans de formation 9,4 15,6
Analyse des emplois et des compétences 9,1 19,7
Ressources multimédias 8,1 19,1
Référentiels des activités saisonnières et grilles d'évaluation 7,8 14,4
Diagnostic d'organisation (audit de fonctionnement) 7,5 19,1
L'organisation de clubs ou de séminaires pour dirigeants 5,9 19,1
Connu et utilisé
Méconnu et intéressant

REPÈRES

20 500
c'est le nombre de salariés potentiels à former en 2011 pour le secteur jardinerie-graineterie.

30 000
c'est le nombre prévisionnel de stages en 2011.

4 000
c'est l'estimation du nombre de saisonniers qui seront embauchés durant le 1er semestre 2011.

Jardineries et graineteries **fleurissent** au Fafsea

>>> Alors qu'une grande partie des entreprises de jardinerie et de graineterie avaient déjà choisi le Fafsea comme OPCA, un accord professionnel signé le 19 mai dernier a officialisé cette adhésion. Désormais, c'est l'ensemble de la branche qui va pouvoir bénéficier de réponses adaptées en matière de formation.

3 raisons

de lire cet article

- En savoir plus sur la récente adhésion des jardineries et graineteries au Fafsea
- Lire les commentaires de trois représentants d'employeurs et de salariés de la branche
- Découvrir le nouveau guide de formation dédié aux jardineries et graineteries

>>> Les points clés : En 2011, le Fafsea comptera parmi ses adhérents un nouvel ensemble d'entreprises, la branche des graineteries et jardineries. Explications.

Graineteries et jardineries, bienvenue au Fafsea !

Le 19 mai dernier, grâce à la signature d'un accord professionnel, les jardineries et graineteries ont officiellement rejoint les rangs des adhérents du Fafsea.

« Ces entreprises de distribution étaient historiquement des pépinières, donc ancrées dans le monde végétal tant par leur origine que par la nature de leur activité, explique Jérôme Despey, président du Fafsea. *D'ailleurs, une partie d'entre elles relèvent du régime agricole et nous avaient choisis comme OPCA bien avant la signature de l'accord. Résultat : nous finançons la formation professionnelle d'une majorité des salariés de la branche. L'accord vient officialiser une réalité, en même temps qu'il nous permet de travailler avec l'ensemble du secteur. »* L'adhésion entrera en vigueur le 1er janvier 2011,

Le Fafsea finançait déjà la formation professionnelle de la plupart des grandes enseignes de la branche des jardineries et graineteries.

le premier règlement de cotisations étant à effectuer d'ici le 28 février 2011 *(voir l'article sur la collecte en p. 2-3).* « *Cette adhésion est cohérente avec la logique de filières que nous avons développée au Fafsea. Elle vient même la renforcer en nous donnant des moyens supplémentaires pour soutenir le développement de la formation au sein du monde agricole* », souligne Jérôme Despey.

Des réponses adaptées aux besoins de formation

Le choix du Fafsea comme OPCA va permettre à toutes les jardineries et graineteries – petites ou grandes – de bénéficier de réponses adaptées à leurs besoins respectifs en matière de formation. Qu'il s'agisse d'actualiser ou de développer les connaissances et compétences de leurs collaborateurs, d'accompagner la qualification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée, ou de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

« Le secteur des jardineries et graineteries connaît l'action du Fafsea à travers ce que nous avons réalisé pour les entreprises déjà adhérentes. Il semble apprécier la qualité de service que nous proposons. Il a estimé que son adhésion faciliterait la préservation de son particularisme et que nous serions les mieux à même de garantir la réponse donnée, en termes de formation, aux défis qu'il aura à relever

EN CHIFFRES

Fin 2009, le secteur de la jardinerie-graineterie représentait[1] :

1 840
points de vente

44 671 000 m²
de surface commerciale totale

2,86
milliards d'euros de chiffre d'affaires (94 % pour les jardineries et 6 % pour les graineteries)

6,12
milliards d'euros pour le marché du jardin amateur[2]

1 000 m²
C'est le seuil qui permet de qualifier une surface de vente :
- plus de 1 000 m², c'est une jardinerie
- moins de 1 000 m², c'est une graineterie

1 – Source : Fédération nationale des métiers de la jardinerie (FNMJ).
2 – Source : Promojardin, juin 2009.

“NOUS SOMMES LIÉS AU MONDE AGRICOLE”

Patrick Lorie, président de la FNMJ

« **Je suis ravi que notre branche ait choisi un OPCA** qui regroupe des entreprises de notre secteur d'activité. C'est presque un retour aux sources ! L'origine des jardineries émane des grainetiers et des horticulteurs qui ont dû s'adapter pour commercialiser leurs produits ; aujourd'hui encore nous réalisons la plus grande partie de notre chiffre d'affaires sur le végétal et l'animal.
Nous sommes liés au monde agricole et nous nous sentons proches des autres adhérents du Fafsea. Notre nouvel OPCA a l'habitude de dialoguer avec des entreprises ou des personnes proches de nos préoccupations. Le Fafsea répond parfaitement à nos besoins de formation, avec la simplicité et la réactivité opérationnelles que donne l'expérience. »

dans les prochaines années », précise Éloi Schneider, secrétaire général du Fafsea.
Pour se donner les moyens de leur politique, les partenaires sociaux des jardineries et graineteries ont signé un accord de mutualisation à hauteur de 45 % des obligations légales « Plan de formation », à l'identique pour les petites et les grandes entreprises. Ces partenaires sociaux n'ont pas tardé à passer à l'action : le premier guide national jardineries et graineteries *(voir encadré)* sera présenté au Salon du végétal à Angers, le 15 février 2011.

Il proposera une large gamme d'offres de formations interentreprises. Par ailleurs, la branche a déjà associé le Fafsea à la mise en place d'un **Observatoire des métiers** afin de répondre aux évolutions des besoins en formation de la profession. ✱

Le saviez-vous ?

→ **À compter du 1er janvier 2011,** les jardineries et graineteries sont tenues de connaître le mode d'emploi pour changer d'OPCA. En effet, l'avenant du 19 mai 2010 précise que *« dans toutes les dispositions conventionnelles, toutes références à… l'Agefos-PME seront annulées et remplacées… par la référence au Fafsea ».*

→ **Concrètement, ne vous trompez pas d'adresse** lors de vos prochains versements de cotisations ! Et n'hésitez pas à contacter votre délégation régionale Fafsea dont la liste figure sur *www.fafsea.com* rubrique « Fafsea en région ».

“UNE POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE STRUCTURANTE”

Richard Delle, président de la commission sociale de la FNMJ

« **Les jardineries et graineteries font de vrais efforts en matière de formation professionnelle pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée** avec trois axes principaux : parfaire la formation initiale des salariés, faire en sorte d'actualiser régulièrement leurs connaissances et permettre aux jeunes qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation d'en acquérir une.
Sur les 20 000 salariés de la branche, 7 044 suivent au moins une formation chaque année. Et notre taux d'investissement formation (6 %) est au-dessus du seuil obligatoire de 1,60 % de la masse salariale brute. Le choix du Fafsea, un OPCA à taille humaine capable de gérer les grandes comme les petites entreprises, va nous aider à poursuivre et à développer cette politique de formation de branche structurante. »

Sur les 20 500 salariés des jardineries et graineteries, environ un tiers suit au moins une formation chaque année.

SE FORMER

Un guide de formation pour les jardineries et les graineteries !

Le Fafsea propose aux jardineries et graineteries un guide de formations en management, technique produits, commercialisation, réglementation… Il sera envoyé à l'ensemble des entreprises du secteur et sera consultable sur le site *www.fafsea.com* Les premiers stages proposés (à partir d'une journée) débuteront au 1er semestre 2011. Ces formations interentreprises s'adressent à toutes les catégories de salariés de jardineries et graineteries, qu'elles soient intégrées, franchisées ou indépendantes.

“TOUT BÉNÉFICE POUR LE SALARIÉ”

Gérard Paucod,
représentant de Force Ouvrière

« Le choix du Fafsea est un “plus” pour le salarié : il a un accès libre au site *fafsea.com* où il peut obtenir toutes les informations utiles sur les stages de l'année. Il bénéficie, en outre, d'un guichet unique couvrant la totalité de la formation continue (OPCA/Opacif), d'un conseil et d'un accompagnement à la fois proche, efficace et personnalisé grâce aux 22 délégations régionales, et de l'ingénierie des conseillers formation qui permet d'optimiser les sessions. Les PME du secteur sortent également gagnantes de ce rapprochement, qui va se traduire pour elles par la mise en place d'un guide national des formations liées au métier de la jardinerie, et d'un guide régional destiné à répondre parfaitement aux besoins locaux. À cela s'ajoutent le soutien apporté par les délégations régionales du Fafsea, la création par les partenaires sociaux, si besoin, de formations spécifiques hors catalogue, ou encore la possibilité, pour plusieurs entreprises partageant des besoins communs (toiture végétale, implication du bois dans le jardin…), de satisfaire à leur demande en créant un groupe de travail. »

ANTILLES

Après la pluie (de cendres), la formation !

>>> Contraints par un volcan de cesser leur activité pendant 3 mois, les producteurs de bananes de Guadeloupe ont mis à profit cette période pour former leurs salariés.

Début 2010, une pluie de cendres s'est déversée sur la Guadeloupe, après l'éruption du volcan de l'île voisine de Montserrat. Elle a fait des dégâts dans les plantations bananières, rendant les fruits impropres à la commercialisation. Pour les producteurs locaux, cela s'est traduit par une mise au rebut de 30 000 tonnes de bananes, 10 millions d'euros de manque à gagner et un arrêt total de l'activité pendant trois mois. Plutôt que de recourir au chômage partiel et de voir partir des salariés vers d'autres secteurs, les entrepreneurs ont préféré mettre à profit cette période pour renforcer la formation des ouvriers agricoles.

Un plan de formation modulaire

« Nous avons été sollicités au niveau régional par le Groupement des producteurs de Guadeloupe. Le Fafsea au niveau national a accompagné cette demande. Trois semaines plus tard seulement, 452 employés de 58 exploitations partaient en stage », explique René Digne, délégué régional Antilles-Guyane du Fafsea. Tout le monde a suivi le même parcours initial. Au programme : 105 heures de formation sur les techniques professionnelles pour améliorer la gestuelle, 21 heures sur l'acquisition du CertiPhyto* et 14 heures sur la santé au travail et la sensibilisation au handicap. Après ce « sas d'entrée », chaque salarié a choisi des axes complémentaires de formation : remise à niveau (avec des apprentissages fondamentaux comme la lecture), ouverture sur le monde (langues, nouvelles technologies…), diversification agricole (maraîchage, arboriculture fruitière…), compétences transversales (entretien des bâtiments et matériels de l'exploitation…). Le plan de formation a ainsi été réalisé de manière modulaire, selon les besoins des entreprises et de leurs salariés. Lancé le 17 mars 2010, il s'est achevé le 25 juin. Au total, 119 650 heures de formation ont été dispensées, pour un montant total de près de 2,75 millions d'euros.

* Certificat national permettant à tous les utilisateurs de produits phytosanitaires d'avoir une bonne utilisation des différents produits.

La pluie de cendres a fait des dégâts dans les plantations bananières, rendant les fruits impropres à la commercialisation.

témoignage

“Devenir polyvalent, c'est un plus”

Tino Dambas, exploitant et administrateur du groupement « Les producteurs de Guadeloupe »

« Nous avons appelé le Fafsea pour demander la mise en place du dispositif “Pluie de cendres”, auquel tous les producteurs de Guadeloupe ont adhéré. Je gère quatre exploitations pour un total de 140 salariés permanents, et 57 de mes salariés ont suivi la formation. L'objectif était de les rendre polyvalents afin qu'ils soient capables d'occuper tous les postes de la plantation à la récolte des bananes, mais aussi de leur permettre de découvrir un autre secteur de leur choix. C'est un plus pour l'entreprise et cela garantit le poste au salarié. Nous souhaitions aussi améliorer la qualité dans le travail. Et à cet égard, nous avons la preuve que la formation a porté ses fruits : juste après, le taux de conformité des bananes expédiées en France a, en effet, atteint 98 %. Un record ! »

Deux jours de formation pour aider les entrepreneurs à « pousser » la porte de la qualité.

Pour en savoir +

Renseignez-vous auprès de :

EDT NPDC-Picardie
Christine Voyez
Tél. : 03 21 60 48 50
Fax : 03 21 60 48 51
E-mail : *c.voyez@edt.asso.fr*

Services Info QualiTerritoires
Tél. : 09 79 21 93 14
Fax : 01 53 91 44 85
E-mail : *Infoqlt@ qualiterritoires.org*
Site : *www.qualiterritoires.org*

NORD-PAS DE CALAIS - PICARDIE

La qualité en vedette

>>> La démarche qualité suscite beaucoup d'interrogations dans le monde agricole. Entrepreneurs des Territoires a décidé d'apporter à ses adhérents des réponses concrètes à travers une formation qui porte déjà ses fruits.

Entrepreneurs des Territoires Nord-Pas de Calais - Picardie a servi de zone pilote pour le lancement d'une formation d'initiation aux démarches qualité. *« Nous avons été choisis car nous sommes engagés depuis 2006 dans un projet de certification ISO 14001. Nous sommes donc déjà sensibilisés à ces problématiques »*, explique Christine Voyez, animatrice d'EDT dans les deux régions. Organisée en partenariat avec le Fafsea et Vivéa, la formation, d'une durée de deux jours, avait plusieurs objectifs : rappeler les enjeux économiques, humains, techniques et commerciaux de la qualité ; présenter les différentes démarches qualité des Entrepreneurs des Territoires ; montrer qu'il est possible de construire un parcours progressif avec divers niveaux d'engagement ; enfin, permettre à l'entreprise de réaliser un autodiagnostic avant de faire son choix et d'identifier les besoins d'accompagnement dans sa démarche.

Une aide à la réflexion

« Nous souhaitions aider les entrepreneurs à "pousser la porte" de la qualité, en leur apportant une aide à la réflexion et à l'action. Il s'agissait de leur montrer quels bénéfices ils peuvent en retirer, comment cela les aide à développer et à pérenniser leur entreprise, et aussi de répondre à des interrogations concrètes comme : quel est le coût ? quelle est la durée ? est-ce accessible à toutes les entreprises ?… », souligne Christine Voyez.

Deux sessions ont été organisées depuis novembre 2009, attirant au total 17 participants. Depuis, six d'entre eux ont entamé une démarche de certification ISO et six autres ont demandé la qualification de leur activité dans la nomenclature QualiTerritoires. Ce bilan prometteur a incité Entrepreneurs des Territoires à proposer la formation sur l'ensemble des régions.

témoignage

« LA QUALITÉ EST UN INVESTISSEMENT POUR L'AVENIR »

Julien Emaille, entrepreneur de travaux agricoles

« J'ai suivi cette formation car la qualité est devenue un critère important dans nos métiers et nous devons nous adapter aux demandes de nos clients, notamment des collectivités et des grandes entreprises. Après la session, j'ai décidé d'entamer une démarche de certification ISO 14001. La formation m'a aidé à choisir celle qui me correspondait le mieux. Je ne vois pas la qualité comme une perte de temps, au contraire, c'est un investissement pour l'avenir. Je pense que nous allons tous devoir l'intégrer à notre manière de travailler, à plus ou moins court terme. Alors autant aller de l'avant ! J'espère que cette certification sera un plus pour mon entreprise. »

Un échange de bons procédés entre le Fafsea et Desfi : des conseils prodigués d'un côté et des informations sur le terrain de l'autre.

FRANCHE-COMTÉ

Des formations au service de l'emploi partagé

>>> Créée en 1997 dans le Jura, l'association Desfi multiplie les initiatives pour développer l'emploi agricole et s'appuie sur le Fafsea pour mettre en place les formations adéquates.

« *Face à la mutation du monde agricole et à la disparition de la main-d'œuvre familiale, le besoin de salariés a commencé à se faire sentir à la fin des années 1990. C'est à cette époque que nous avons créé l'association Desfi* », explique son directeur, Romain Mary. L'association de Développement de l'emploi salarié et de la formation pour l'insertion professionnelle en agriculture regroupe aujourd'hui 160 adhérents.

« *Une structure d'insertion comme Desfi permet aux petites entreprises de la région – qui n'ont pas la possibilité d'embaucher un salarié à temps complet – de se développer* », précise Henri Fries, conseiller formation à la délégation Fafsea Franche-Comté.

Desfi gère actuellement 45 salariés équivalent temps plein, généralement sous la forme d'un CDI. « *Le travail à temps plein change tout pour ces employés, tant sur le plan social qu'économique. Il ouvre aussi des droits à la formation…* », poursuit Romain Mary.

Modules de formation spécifiques

Depuis sa création, Desfi s'est appliquée à faire émerger des formations spécifiques aux besoins départementaux : viticulture, taille de la vigne, conduite du matériel agricole, polyculture et élevage, initiation à la pratique de la traite…

Les premières formations mises en place pour les employés sont variées et généralement courtes. Ils ont ensuite la possibilité de se spécialiser et d'accéder à un parcours diplômant. « *Le Fafsea est à notre écoute. Au-delà du financement, il nous apporte ses conseils sur la gestion des budgets et des droits, le suivi des besoins… De notre côté, nous leur faisons remonter les nouvelles demandes du terrain* », détaille encore Romain Mary. Un exemple de partenariat réussi, au service du développement économique du Jura.

témoignage

« DES FORMATIONS QUI M'APPORTENT UN PLUS PROFESSIONNEL ET PERSONNEL »

Cécile Végas, ouvrière viticole

« Grâce au soutien du FAFSEA, j'ai pu suivre des formations qualifiantes de qualité : apprentissage de la taille de la vigne, vinification, travail en cave, conduite de la vigne… Tous ces enseignements sont essentiels dans mon métier, notamment pour la détection des maladies et la reconnaissance des cépages.
Ces formations entamées en 2006 m'ont permis d'accéder, au sein du groupement Desfi, à un contrat de travail à durée déterminée, qui ouvre la voie à un futur CDI.
Elles vont se poursuivre prochainement avec un module dédié à la "pérennisation de la vigne" qui m'apportera un "plus" professionnel et personnel. »

CENTRE

Une question d'image

>>> En région Centre, les horticulteurs peuvent bénéficier de formations à la communication audiovisuelle. Un bon moyen de doper les ventes sur Internet…

Avec une croissance de plus de 20 % par an, l'*e-commerce* est en plein essor, particulièrement dans le secteur des voyages et de la téléphonie. « *Le développement est moins fort concernant les produits périssables. Les consommateurs ont en effet besoin d'être rassurés… La vidéo répond à cet objectif en leur montrant les produits, les conditions de préparation des commandes, d'expédition et de livraison* », souligne Éric Collin, délégué régional Fafsea en région Centre. Depuis deux ans, les horticulteurs régionaux peuvent bénéficier de formations à la communication audiovisuelle afin d'enrichir leurs sites Internet de vidéos permettant de se rapprocher des consommateurs.
« *Il s'agit de formations collectives de trois jours, durant lesquelles les participants découvrent les rouages de la communication, apprennent à formuler leur argumentaire technique et commercial, écrire un scénario et préparer un tournage* », poursuit Éric Collin.

"Un apport majeur de la formation : dédramatiser la caméra."

Ces sessions peuvent se poursuivre par des modules de perfectionnement individuels. Les formations sont animées par deux « pros » de l'image : Roland Motte, spécialisé en marketing horticole, et Sébastien Duveau, ex-journaliste, fondateur de la société de conseil en audiovisuel "Une image à part". « *Un des apports majeurs de la formation est de dédramatiser la caméra* », explique Sébastien Duveau, « *et, au-delà de l'image, ces sessions permettent aux entrepreneurs d'affiner leur stratégie d'entreprise en allant à l'essentiel sur la définition de leur cible.* » Au total, une trentaine de sociétés de la région ont bénéficié de ces formations, qui se déploient aujourd'hui en Aquitaine et en Provence-Alpes-Côte d'Azur… ✖

Tournage de vidéos conseils mises en ligne sur *www.hortisologne.com*, avec le soutien de Roland Motte.

témoignage

"70 % DE COMMANDES EN PLUS !"

Cécile Briodeau,
responsable du marketing, société Hortisologne

« La formation nous a donné l'occasion de travailler sur tous les aspects de la réalisation d'un film en mettant en avant les points forts de l'entreprise et de ses produits grâce à la définition de mots-clés et à l'élaboration d'un argumentaire de preuves et de démonstrations. Les films produits sont aujourd'hui utilisés sur notre site Internet et vont également être accessibles sur des téléphones portables grâce au système de flashcode apposé sur nos produits en jardinerie… La mise en place de ces deux dispositifs vidéo nous a permis d'augmenter nos volumes de commande de 70 % sur certains produits. »

Management

ENTRETIENS : ORIENTER ET ACCOMPAGNER

>>> Organiser un entretien avec ses salariés est une démarche encadrée qui ne doit pas être négligée. Son caractère obligatoire dépend de différents critères. Ce dialogue présente des avantages en termes de gestion des compétences, d'analyse des besoins de formation ou encore de motivation des salariés.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

> Organisé au minimum tous les deux ans, cet entretien a pour objet :

• de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise,

• d'identifier le ou les dispositifs de formation en phase avec les objectifs retenus.

Ce dispositif est prévu de manière conventionnelle par les accords collectifs, interprofessionnels, de branche ou d'entreprise. Il est destiné aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

> Dans l'année qui suit son 45e anniversaire, le salarié doit être informé de ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Prévu par l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière concerne les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, quel que soit leur secteur d'activité. Cependant, la plupart des branches professionnelles, lors de la négociation des accords sur l'emploi des seniors, ont prévu un entretien professionnel de deuxième partie de carrière en l'élargissant à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif et en lui donnant également pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise. La branche agricole a choisi de mettre en place un dispositif d'accompagnement au bénéfice des salariés seniors des exploitations agricoles pour la construction d'un nouveau projet professionnel. Cet accompagnement devrait permettre au salarié de mieux connaître l'ensemble des dispositifs et actions de formation, les acteurs et financements de la formation afin de construire un nouveau parcours professionnel, une reconversion, et de le suivre dans les différentes étapes de réalisation.

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

> Cet outil d'aide à la gestion des compétences n'est pas obligatoire, sauf accord d'entreprise. Il l'est en revanche pour les cadres ayant une convention de forfait en jours (art. L. 3121-46 du Code du travail). L'entretien annuel d'évaluation porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Ne pas confondre l'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation !

45 ans

C'est l'âge du salarié qui déclenche l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière. Ce dernier est organisé dans l'année qui suit le 45e anniversaire du salarié.

5 ans

C'est la périodicité de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pour le secteur des Industries des vins et spiritueux et selon les souhaits du salarié. Dans les autres secteurs, la périodicité de renouvellement est variable.

Pour en savoir

Le Fafsea a réalisé plusieurs outils pratiques pour vous aider à préparer ou à conduire ces entretiens. Renseignez-vous auprès de votre Délégation régionale Fafsea ou consultez la rubrique « Employeurs » du site *www.fafsea.com*

Le saviez-vous ?

→ **L'entretien à l'issue d'un congé de maternité/congé parental d'éducation, avant et après un congé de soutien familial :** pour les entreprises relevant de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'entretien prévu au retour des congés maternité et parental l'est également avant le départ en congé (et non seulement après).

Formation

ATTESTATION DE FIN DE STAGE DE FORMATION

>>> Pour que l'action de formation dont bénéficient les salariés soit « imputable » à la formation professionnelle continue, l'évaluation des acquis de la formation doit figurer dans l'attestation de fin de stage remise au stagiaire. Il convient de la mettre en pratique, sous peine de perdre l'imputabilité.

ÉVALUER LES ACQUIS

> Jusqu'à fin 2009, seules certaines formations faisaient l'objet d'une évaluation des résultats des actions de formation, qu'elle soit réalisée par les employeurs eux-mêmes (pour les formations internes), ou par les organismes de formation dispensant des formations dites externes.
Ces catégories d'actions de formation étaient la sécurité et le sauvetage-secourisme du travail (pour s'assurer de la capacité des stagiaires à intervenir avec un comportement adapté à la situation). Pour les autres formations, les textes ne faisaient pas mention d'une telle obligation.
Depuis un an, toute action de formation – quelle que soit sa nature – est strictement encadrée par la loi (article 51 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie). Cette nouveauté dans la procédure d'évaluation doit permettre de vérifier si le stagiaire a acquis les gestes professionnels voulus. Elle vise aussi à différencier la formation de l'information des salariés. À l'issue de la formation, une attestation doit être délivrée au stagiaire, indiquant les mentions précises suivantes :

- Objectif de la formation
- Nature de l'action
- Durée
- Évaluation des acquis (L. 6353-1 du Code du travail)

DES OUTILS POUR L'ÉVALUATION

> Les services de contrôle de l'État au niveau régional mettent en garde les entreprises : « À défaut d'une mise en œuvre de l'évaluation des acquis et de transmission de cette évaluation dans l'attestation de fin de stage, les actions de formation ne pourront pas être considérées comme relevant du champ de la formation professionnelle continue. » Ce qui signifie la suppression de l'imputabilité au titre du 0,9 %, de la prise en charge par le Fafsea, etc. et, donc, la requalification des actions de formation. En clair, l'évaluation de la satisfaction du stagiaire à travers le classique questionnaire remis en fin de stage ne suffit plus. Le formateur doit concevoir et mettre en œuvre des outils d'évaluation des acquis pour, ensuite, afficher le résultat de cette évaluation sur une attestation remise au stagiaire.
Si la formation est réalisée directement par l'entreprise (et non par un organisme de formation), il lui revient donc d'évaluer elle-même ses stagiaires salariés.

Pour en savoir +

www.droit-de-la-formation.fr

Le Fafsea, à travers ses missions d'accompagnement, peut vous orienter vers des organismes de formation de qualité, vous conseiller et vous accompagner sur la formation interne sous certaines conditions.
www.fafsea.com

Le saviez-vous ?

→ **Si vous optez pour la formation interne** (conçue et réalisée par votre entreprise, dans vos locaux, avec votre personnel formateur, vos matériels pédagogiques…), **la loi du 24 novembre 2009 vous oblige à définir le contenu de la formation** et à mettre en place les outils d'évaluation et de suivi - mais uniquement si ces derniers ont été prévus au départ dans le programme de formation, c'est-à-dire si l'évaluation est pensée comme l'un des moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats (source : DGEFP).

Pour apprécier les résultats d'une action de formation, on peut mettre en place des tests réguliers de contrôle de connaissance, des examens professionnels, des fiches d'évaluation, des entretiens avec un jury professionnel et enfin une évaluation de l'action elle-même.

Xavier Abadie, artisan volailler à Miélan, Gers.

> « Le Fafsea est notre partenaire depuis 12 ans pour la formation des chefs d'équipe et des nouvelles recrues. Sa contribution est essentielle à notre développement. »

Trois bérets et des plumes

>>> Au pays de d'Artagnan, Xavier Abadie a croisé le fer pour sauver l'exploitation agricole familiale. Il est aujourd'hui l'un des meilleurs spécialistes des volailles festives : pintadous, dindes, coqs vierges et surtout chapons du Gers…

XAVIER ABADIE

1983
diplômé de l'école supérieure d'agriculture de Purpan (Toulouse).

1985
reprise de l'exploitation familiale à Saint-Martin (Gers).

1989
création de la société de chaponnage Abexa et lancement du chapon de Noël.

1992
création de Tradition des coteaux, à Miélan (Gers).

2003
début de la mise en place d'une démarche qualité avec le Fafsea.

Xavier Abadie a trois bérets : chaponneur, éleveur, et artisan volailler. Une carrière dédiée aux volatiles de toute plume. Ceux qui font la réputation du Gers, en France et au-delà. Son parcours démarre du côté de Mirande, dans l'Astarac, pays de coteaux et de terres à maïs. Ses parents sont aviculteurs, adhérents de l'actuelle coopérative Volgers-Vivadour. Xavier se lance sur leurs traces après ses études. Quatre ans d'efforts, mais le constat s'impose : la ferme ne survivra pas. Il faut donc se renouveler.

Premier chaponneur de France

Pourquoi pas en tirant profit de l'expérience familiale du chaponnage, qui consiste à castrer les poulets et à les engraisser jusqu'à Noël ? « *En 1989, nous avons donc créé avec ma sœur Bernadette la société Abexa, spécialisée dans le chaponnage. Abexa chaponne aujourd'hui environ 1,5 million de poulets par an, soit près de la moitié du marché français. Au pic de la saison, entre juillet et septembre, nous employons une quinzaine d'équipes, soit environ 110 saisonniers.* » C'est notamment pour eux que sont mises en place des formations thématiques et des chantiers-école, financés par le Fafsea, avec le soutien du FSE.

« Plumage à sec »

En parallèle, Xavier a conservé une activité d'éleveur de volailles et démarre avec son épouse Hélène la vente directe de ses chapons, à Noël 1989. En 1992, il crée Tradition des coteaux, une société de transformation et de commercialisation des volailles. Chaque Noël sortent des ateliers plus de 40 000 volailles « *plumées à sec et aussitôt expédiées aux quatre coins de la France* », explique Xavier qui a diversifié sa gamme de produits, disponibles auprès des meilleures enseignes : pintadous, chapons gascons… Le conseil de Xavier : pour quatre personnes, choisir le chapon nain, livré comme les autres avec « *sa parure de plumes, la guirlande de Noël des vitrines des bouchers !* ».